

Contrat de professionnalisation

Mis à jour le 25 Février 2019



© Fotolia

Contrat de travail incluant une période de formation, le contrat de professionnalisation permet d'acquérir, par la voie d'alternance, une qualification professionnelle en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise.

Objectifs

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de certains publics en leur permettant d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle à travers un parcours en entreprise personnalisé et reposant sur l'alternance.

Bénéficiaires

Les principaux bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans, sans diplôme et/ou inscrits comme demandeurs d'emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI)

Côté employeurs peuvent embaucher des salariés en contrat de professionnalisation :

- les entreprises de droit privé assujettie au financement de la formation professionnelle ;
- les entreprises de travail temporaire ;
- les groupements d'employeurs ;
- les établissements publics industriels et commerciaux assujettis au financement de la formation professionnelle ;
- les entreprises d'armement maritime ;
- les structures d'insertion par l'activité économique.

L'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrats de professionnalisation.

Modalités d'inscription

La personne qui souhaite bénéficier d'un contrat de professionnalisation doit consulter en priorité Pôle emploi et les missions locales (consultation des offres, prestations d'aide à l'orientation et à la recherche d'emploi).

Les Carif (Défi métiers en Ile-de-France), les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat, les CIDJ, les organismes de formation ou encore les Opérateurs de compétences peuvent également être sollicités.

Le contrat doit être conclu par écrit et peut comporter une période d'essai.

Contenu du dispositif

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée, incluant une action de

formation. Il peut être exécuté à temps partiel, ou encore à l'étranger, sous certaines conditions.

Le contrat de professionnalisation doit permettre de suivre une formation courte, adaptée aux besoins de l'entreprise, débouchant sur un certificat reconnu par une branche professionnelle ou un titre répertorié au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). A titre expérimental, pendant 3 ans, le contrat de professionnalisation peut également être conclu sans que la formation soit certifiante ou qualifiante (Article 28 de la Loi du 6 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

L'action de formation est dispensée en organisme de formation ou au sein de l'entreprise elle-même.

L'employeur a l'obligation de désigner un tuteur chargé de l'accompagner chaque salarié en contrat de professionnalisation,

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, l'action de formation doit se dérouler en début de contrat.

Durée du dispositif

Elle varie de 6 à 12 mois (prolongation possible jusqu'à 24 mois avec l'accord de la branche professionnelle). Dans certaines circonstances (échec au diplôme, maladie, etc.), le contrat à durée déterminée peut être renouvelé une fois.

La durée du travail (périodes de formation comprises) ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiqué dans l'entreprise, ni la durée légale du travail.

Rémunération et accompagnement social

Le bénéficiaire perçoit une rémunération toute la durée du contrat, périodes de formation incluses.

Moins de 26 ans :

- au moins 55 % du Smic pour les moins de 21 ans ;
- au moins 70 % du Smic à partir de 21 ans.

Plus de 26 ans :

- La rémunération ne peut être inférieure ni à 100 % du Smic, ni à 85 % du minimum prévu par la convention collective.

Financement

Etat, Opco

L'entreprise qui recrute un salarié en contrat de professionnalisation est exonérée de certaines cotisations patronales.

Son Opérateur de compétences prend en charge les frais de formation et d'accompagnement du salarié, ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction de tuteur sur une base forfaitaire.

Enfin, l'Agefiph peut octroyer des aides particulières aux employeurs de personnes handicapées.

Démarches à accomplir par l'employeur

L'employeur qui souhaite signer un contrat de professionnalisation doit faire parvenir à son Opca de branche la demande de prise en charge au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. L'Opca dispose alors d'un délai de 20 jours pour se prononcer et déposer le contrat, accompagné de sa décision, auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat.

Tags : [insertion professionnelle](#) [1] | [contrat de professionnalisation](#) [2] | [qualification professionnelle](#) [3] | [alternance](#) [4]

En savoir plus

- [Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social : Contrat de professionnalisation](#) [5]
- [Pôle emploi : Contrat de professionnalisation](#) [6]